

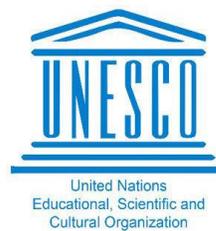
Diagnóstico regional de la situación laboral de Guardaparques en Latinoamérica.



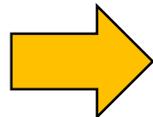
Laura Pastorino Ladereche
Septiembre, 28 de 2021.

Organizado por y para Guardaparques



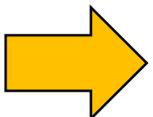


12 países



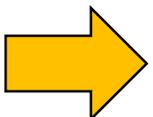
Argentina, Brasil, Chile,
Colombia, Costa Rica,
Cuba, Ecuador, México,
Paraguay, Perú, Uruguay,
y Venezuela

40 guardaparques
(2 facilitadorxs)
1 facilitador externo



29% mujeres
79% Asociadxs
Diferentes categorías ANP

5 días



6 Mesas de trabajo

Objetivo General

Elaborar documento técnico con potenciales soluciones a problemáticas que enfrenta el colectivo de guardaparques latinoamericano.

- Congreso Mundial de Guardaparques en Nepal 2019.
- III Congreso Latinoamericano de Áreas Protegidas y El Caribe en Lima (Perú).
- Otras instancias gubernamentales y no gubernamentales.

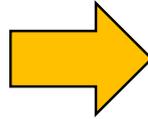
Objetivos Específicos

1. Realizar intercambio de experiencias laborales y personales entre guardaparques de América Latina de varios países para fortalecer las propuestas en temas transversales que afectan al colectivo en la región.

2. Establecer un grupo núcleo de guardaparques de Latinoamérica que realizará trabajos técnicos prioritarios cuando sean requeridos.

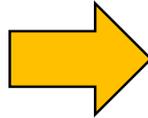
Metodología

Encuestas



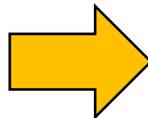
- Meses previos al Encuentro.
- Define Líneas temáticas.

Talleres participativos



- Mesas de trabajo grupales.
- Análisis de temas transversales.

Sistematización



- Equipo Técnico: elaboración.
- Comisión Técnica: revisión.
- Todxs lxs participantes: revisión y validación.



Temas Transversales

1. Salud y seguridad laboral

2. Estabilidad laboral y problemática social en sus funciones

3. Formación, capacitación y reconocimiento de la profesión

4. Guardaparques y Asociaciones

1. Guardaparques: salud y seguridad laboral



1.1. Uso de armas de fuego.

1.2. Protección legal en operativos.

1.3. Seguros de salud y vida para trabajos de alto riesgo.

Problemática

- Falta de un marco legal.
- Debilidad que existe en las áreas o departamentos jurídicos.
- Falta de procedimientos institucionales.

Solución

Ley de Guardaparques (junto con las instituciones pertinentes para la generación, socialización y aprobación).

2. Guardaparques: Estabilidad laboral y problemática social en sus funciones



Fotos: Facebook FIG y archivos DPNG

2.1. Jornadas laborales extensas, rotaciones dentro de los SNAP y la problemática social

Soluciones propuestas

Ley de Guardaparques, elaboración en conjunto con otras instituciones contemplando opciones de jornadas laborales.

Rotaciones dentro del SNAP, sitios dotados de infraestructura y equipos apropiados para el equipo de guardaparques.

Problemática

- Jornadas laborales en áreas protegidas no son fijas.
- Turnos de varios días con presencia física 24 hs. sin reconocimiento.
- Rotaciones no consensuadas y sin instalaciones adecuadas.

2.2. Salario acorde a funciones, riesgos y beneficios laborales

Soluciones propuestas

Analizar entre autoridades y las organizaciones de guardaparques (asociaciones y gremios) con el fin de buscar un aumento de salario progresivo.

Complementos salariales mensuales.

Reconocer días extras de descanso por las funciones y riesgos que implican los trabajos de guardaparques en el campo.

Problemática

- Salarios no acordes a funciones y riesgos que implican sus trabajos.
- Buscan otros empleos mejor remunerados, con lo que la institución pierde a personal que capacitó y formó por años.

2.3 Personal de planta, personal a contrato y guardaparques voluntarios

Soluciones propuestas

Formular estrategia junto con las instituciones competentes para aumentar paulatinamente el número de guardaparques de planta permanente.

Definir conjuntamente entre administradores y guardaparques los programas y los productos de manejo.

Involucrar a organizaciones de guardaparques para que formen parte de los comités de selección de personal de campo.

Alianzas institucionales con ONG'S, universidades y otras áreas protegidas para contar con guardaparques voluntarios.

Problemática

- Deficiente cantidad de guardaparques afecta seriamente el manejo efectivo de las áreas protegidas.
- Poco personal de planta o nombramiento (permanente).
- Selección de personal no cuenta con procedimientos adecuados.

2.4. Equidad de género
(oportunidades
laborales y trato similar
en el cargo).

Soluciones
propuestas

Realizar encuentro latinoamericano de mujeres guardaparques que aborde desde la perspectiva de género de la profesión.

Problemática

Incluir dentro de la Ley de Guardaparques un artículo que haga referencia a las jornadas laborales especiales para mujeres guardaparques embarazadas o en período de lactancia.

- Las decisiones para definir qué y cuándo se deben hacer las jornadas dependen de la voluntad de la jefatura inmediata (embarazo).
- Desconocimiento de la amplitud del tema de género (no solo es cuestión de acoso sexual o laboral).

Realizar capacitaciones programadas y sistemáticas para guardaparques sobre el tema de género.

3. Guardaparques: formación, capacitación y reconocimiento de la profesión



3.1. Importancia de la capacitación y formación de guardaparques para la efectividad de manejo en las ANPS.

Soluciones propuestas

Crear a través del Estado o instituciones de educación superior particulares (universidades o institutos técnicos) una Escuela de Guardaparques.

Desarrollar en conjunto entre administradores y guardaparques planes de capacitación y formación.

Trabajar entre los administradores y las organizaciones de guardaparques para la designación de personal a capacitaciones internacionales.

Problemática

- Poco o nulo presupuesto.
- Inexistencia o no aplicación de planes de capacitación y formación.
- Bajo apoyo institucional.
- Falta de lugares y/o espacios para el entrenamiento específico para guardaparques.

3.2. Marco legal para reconocimiento de la profesión de guardaparques.

Soluciones propuestas

Ley de Guardaparques que reconozca la profesión. Se valide: las capacitaciones realizadas, los conocimientos empíricos y experiencia por los años de desempeño, recibiendo la certificación técnica oportuna una vez demostradas y evaluadas sus competencias ya adquiridas.

Problemática

- No existe carrera de guardaparque.
- Conocimientos empíricos y otros tipos de capacitaciones (acorde a la profesión) no son reconocidos.
- Falta de reconocimiento a la profesión de guardaparque dentro del sistema de escalas laborales de cada país, causa un estancamiento en el crecimiento profesional

4. Guardaparques y Asociaciones



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
DEL SERNANP - SUTRASERNANP



4.1. Función de las Asociaciones y/u otras organizaciones de Guardaparques en los SNAPS

Soluciones propuestas

Creación de equipo técnico asesor para la toma de decisiones, en lo relativo a guardaparques y el manejo de las áreas protegidas.

Problemática

Desarrollar convenios entre las asociaciones y/u otras organizaciones de guardaparques y los administradores de las áreas protegidas para que los equipos técnicos asesores cuenten con voz y voto en las mesas de trabajo de toma de decisiones.

- Las organizaciones que representan guardaparques no son relevantes en la toma de decisiones cruciales en el manejo de las áreas protegidas.

4.2. Fortalecimiento de las Organizaciones de Guardaparques: manejo y financiamiento.

Soluciones propuestas

Capacitar a los miembros de la(s) directiva(s) electos en administración de información, fondos y talento humano.

Problemática

Establecer mecanismos eficientes de recolección de fondos externos a través de convenios

- Falencia en el manejo integral de la organización.
- Información no es colectivizada.
- Sin rendición de cuentas o deficiente.
- Falta de empoderamiento de lxs asociadxs.

Promover instancias de fortalecimiento interno.

4.3. Cooperación entre organizaciones de guardaparques

Soluciones propuestas

Fomentar y fortalecer los acuerdos de hermanamientos y/o acciones sin fronteras para que sean programas permanentes.

Desarrollar planes de acción a corto, mediano y largo plazo con un marco lógico que permita evaluar los programas de acuerdos de hermanamientos y/o acciones sin fronteras.

Establecer mecanismos eficientes de recolección de fondos externos a través de convenios de cooperación

Problemática

- No se tiene definido si los acuerdos y acciones internacionales de guardaparques tienen que definir si serán programas permanentes o proyectos puntuales.

4.4. Rol de la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) en la región.

Soluciones propuestas

Revisión y cambios de estatutos de la FIG.

Capacitación a los dirigentes en el idioma inglés.
FIG incluya español y portugués.

Recomendar a la FIG la búsqueda de enlaces con gobiernos u organizaciones de guardaparques de cada país.

Fomentar la creación y activación de organizaciones de guardaparques.

Problemática

- Aislamiento en la toma de decisiones por desconocimiento del idioma inglés.
- Estatutos desarrollados acorde a realidades diferentes a la latinoamericana.
- Falta de alianzas estratégicas con los gobiernos.
- Las organizaciones de guardaparques no están formadas o no están activas.

El colectivo Latinoamericano plantea:



EL Colectivo Latinoamericano trabaja en forma unida para transformar la realidad actual

¡Sin guardaparques con:

- Estabilidad y seguridad laboral,
- Salarios dignos,
- Formación adecuada,
- Equidad de Género,
- El debido reconocimiento,



no hay conservación!



Gracias



Laura Pasatorino Ladereche
guardaparques.federación@gmail.com